Extrait gratuit de l'ouvrage
Social Bâtiment

3. Exemples d'exercice du pouvoir disciplinaire

A. ➤ Absences injustifiées

Ce sont les absences, les abandons de poste et toutes les absences non autorisées et non justifiées par un certificat médical.

Retrouvez des exemples très présents dans le secteur du BTP

Dans tous les cas, l'entreprise doit réagir dès l'absence.

1) Absence de courte durée :

- **si c'est la première fois** : à son retour, envoi d'un avertissement (par lettre recommandée avec accusé de réception) prenant acte de l'absence injustifiée, informant le salarié que les heures d'absences seront déduites du salaire mensuel et qu'en cas de récidive des sanctions disciplinaires seront prises ;
- **s'il y a récidive** : prononcé d'une mise à pied disciplinaire d'une journée, par exemple ;
- **puis à l'absence injustifiée suivante** : licenciement pour faute grave (voir § 5C4, référence Internet SB.5C4).

2) Absence de plusieurs jours :

- **dès le 4e jour** : envoi d'une lettre recommandée avec AR mettant le salarié en demeure de justifier de l'absence ou de reprendre le travail à réception de la lettre (voir modèle de lettre § 2E1, référence Internet SB.2E1B) ;
- **si le salarié reprend le travail** : prononcé d'une sanction disciplinaire (avertissement ou mise à pied) ;
- **si le salarié ne reprend pas le travail et ne justifie pas de son absence** : envoi d'une seconde lettre recommandée avec AR rappelant la première et convoquant le salarié à un entretien préalable en vue de son licenciement (voir modèle de lettre § 2E1, référence Internet SB.2E1B) ;
  puis respect de la procédure pour faute grave (voir § 5C4, référence Internet SB.5C4).

B. ➤ Ébriété

Deux questions sont régulièrement posées en matière d'ébriété.

1) L'employeur a t-il le droit de recourir à l'alcootest pour vérifier le taux d'alcoolémie d'un salarié ?

Jusqu'à un arrêt de la Cour de cassation, l'administration du travail et le Conseil d'Etat ont répondu **par l'affirmative à cette question, dès lors que le règlement intérieur de l'entreprise le prévoit et que les modalités du contrôle sont licites.**

Pour être licites, les modalités devaient :

- **ne pas constituer une mesure générale de discipline** ;
- **viser précisément les catégories de salariés concernés** : personnel exécutant des travaux déterminés (ex. : travaux en hauteur, conduite de véhicules ou d'engins de chantier, utilisation d'explosifs ou de produits dangereux, etc.) ou utilisant des machines (ex. : scie circulaire, riveteuse, bétonnière, etc.), c'est-à-dire des cas où l'état d'imprégnation alcoolique constitue un danger pour les intéressés ou leur environnement ;

- **avoir exclusivement pour objet de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse**, en raison de l'obligation faite aux chefs d'entreprise de veiller à la sécurité de leurs salariés, et non pas de permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire.

Mais cette position refusait toute conséquence disciplinaire à l'alcootest pratiqué sur le lieu de travail et ne permettait pas de répondre positivement à la deuxième question.

2) Le résultat de l'alcootest peut-il justifier une sanction disciplinaire ?

La Cour de cassation a répondu **par l'affirmative à cette question, dès lors que l'état d'ébriété du salarié met en danger lui-même et/ou d'autres salariés.**

Dans un arrêt remarqué du 22 mai 2002, la Cour de cassation a admis que l'alcootest pratiqué sur le lieu de travail puisse avoir des conséquences disciplinaires et aller jusqu'à constituer une faute grave justifiant un licenciement (Cass. soc., 22 mai 2002).

Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (C. trav., art. L. 4122-1).

C'est sur ce texte que s'est fondée la Cour de cassation pour rappeler l'obligation de sécurité qui pèse sur chaque salarié et estimer que l'état d'ébriété constaté par un alcootest, prévu au règlement intérieur dans des conditions licites, peut aller jusqu'à constituer une faute grave.

L'état d'ébriété d'un salarié sur le lieu de travail peut justifier un licenciement, alors même que la sécurité n'est pas en jeu, si la consommation d'alcool a eu des répercussions sur la quantité ou la qualité du travail confié à un salarié, ou encore si ce salarié était en contact avec des clients ou des interlocuteurs de l'entreprise et qu'il a, par son état d'ébriété, porté atteinte à l'image de son entreprise (Cass. soc., 2 avril 1992).

Pour être licite, la clause du règlement intérieur permettant la mise en œuvre de l'alcootest doit :
- convenir que l'état d'ébriété doit être de nature à exposer les personnes et les biens à un danger ;
- désigner nommément le ou les agents habilités à procéder à ce contrôle ;
- préciser que les salariés ont la possibilité de demander une contre-expertise de leur état ;
- préciser que le contrôle s'effectuera en présence d'un tiers.

Le modèle de règlement intérieur proposé par la Fédération française du bâtiment comporte une clause relative à la mise en œuvre de l'alcootest et répondant aux exigences de la jurisprudence (voir partie 2.E page 2.502).

C. ➤ Interdiction de fumer

Depuis le 1er février 2007, il est interdit de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif. Il est donc interdit de fumer dans les lieux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés (accueil, réception, cantine, salles de réunion et de formation). Cette interdiction de fumer est également étendue aux bureaux, même lorsqu'ils sont occupés par une seule personne.

Sur les chantiers du BTP, dès lors qu'ils ne constituent pas des lieux clos et couverts, il reste possible de fumer (sauf en cas de consignes de sécurité particulières).

Une obligation de sécurité de résultat incombe à l'employeur vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme passif. La responsabilité de mettre en œuvre l'interdiction de fumer dans l'entreprise et de la faire respecter repose donc sur lui. De ce fait, l'employeur dispose de son pouvoir disciplinaire dans ce domaine. Ainsi, même lorsqu'il n'existe pas de règlement intérieur dans l'entreprise, ou s'il existe, l'absence de mention de l'interdiction de fumer ne prive pas l'employeur de son pouvoir disciplinaire.

Sanctions en cas de non-respect de l'interdiction de fumer :

- pour les fumeurs, l'amende forfaitaire est de 68 euros et de 180 euros pour l'amende majorée ;
- pour les responsables des lieux n'organisant pas et ne faisant pas respecter l'interdiction de fumer, l'amende forfaitaire est au minimum de 135 euros (par exemple en cas de défaut de signalisation) et au maximum de 750 euros.

Exemple de clause pouvant faire l'objet d'une note de service ou d'une précision au règlement intérieur pour un atelier de menuiserie

L'atelier de menuiserie présente des risques spécifiques d'incendie liés à la présence :

- des colles et vernis ;
- des produits de décapage ;
- des chutes de bois autour des machines ;
- des stocks de matériaux inflammables.

Par ailleurs, il constitue un espace de travail non compartimenté, chacun des salariés circulant d'une machine à l'autre en fonction de la pièce à façonner.

Dans ces conditions, compte tenu du résultat de l'évaluation du risque incendie faite avec l'OPP-BTP, il est *formellement interdit de fumer dans l'atelier de menuiserie*.

Cette interdiction sera rappelée par l'apposition d'une signalisation spécifique *« zone non-fumeurs »*.

Travail de pose sur chantiers

Les consignes générales de prévention des incendies arrêtées par la maîtrise d'ouvrage devront être respectées ; si elles prévoient des zones non-fumeurs, celles-ci devront être respectées.

Dans tous les cas, il est formellement interdit de fumer à proximité de stockage de matériaux portant les marquages spécifiques aux risques d'incendie et d'explosion.

Travail de pose chez les particuliers

L'usage du tabac est formellement interdit lors des interventions dans des locaux privés.

.../...

Social Bâtiment

Abonnez-vous à Social Bâtiment et retrouvez en accès illimité sur Internet pendant 1 an :

4 conventions collectives de votre choix, parmi plus de 400 conventions nationales, régionales et départementales.

Le Code du travail, en intégralité.

Vos lettres d'actualité Tissot, par e-mail chaque semaine.

Les salaires minimaux du Bâtiment.

Des modèles à télécharger, directement personnalisables et imprimables.

L'intégralité du guide Social Bâtiment à jour sur Internet.

Bon de commande page suivante

BON DE COMMANDE

À renvoyer par fax au 04 50 64 01 42
ou à Éditions Tissot - BP 109 - 74941 Annecy-le-Vieux Cedex

Votre commande : Social Bâtiment

Cochez votre choix :	Réf.	Prix € HT	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
☐ **Offre DUO** Papier + Internet L'abonnement d'1 an comprend : l'ouvrage broché, les e-news de votre choix et l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr au guide (mises à jour mensuelles), à 4 conventions collectives, aux salaires minimaux, aux modèles personnalisables à télécharger, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	SB0D	**309**	7,50	35,00	351,50	**397,55**
☐ **Offre Internet** L'abonnement d'1 an comprend : l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr au guide (mises à jour mensuelles), aux e-news de votre choix, à 4 conventions collectives, aux salaires minimaux, aux modèles personnalisables à télécharger, au Code du travail et aux chiffres et indicateurs clés.	BP0W	**279**	–	35,00	314,00	**375,54**

Votre mode de paiement :

☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des ÉDITIONS TISSOT)

☐ Virement bancaire (Banque LAYDERNIER - RIB 10228 02648 14746000200 20)

Vos coordonnées :

*Champs obligatoires

Raison sociale*: ..... Civilité* : ☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle

Nom*: ..... Prénom*: .....

E-mail*: ..... Fonction*: .....

Adresse de facturation*: .....

Code postal*: |_|_|_|_|_| Ville*: .....

Adresse de livraison (si différente) : .....

Code postal : |_|_|_|_|_| Ville : .....

Tél.* : ..... Fax : .....

Effectif : ..... N° SIRET : ..... Code N.A.F. : .....

Commentaires : .....

.....

TVA incluse (5,5 % support papier ; 19,6 % support informatique et services). Tarifs en vigueur jusqu'au 31.12.2011. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.
**DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée.
Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site www.editions-tissot.fr.

Date, cachet et signature obligatoires

Pour tout renseignement, notre service commercial est à votre disposition au : 04 50 64 08 07

Éditions Tissot - B.P. 109
74941 Annecy-le-Vieux Cedex
Fax 04 50 64 01 42
commercial@editions-tissot.fr

SAS au capital de 500.000 euros
R.C. Annecy 76 B 129
SIRET 306 589 953 000 42 - NAF 5811Z
TVA intracommunautaire FR 60/306 598 953

TISSOT éditions

www.editions-tissot.fr

WM/SAE0133

TISSOT FORMATION

Pour aller plus loin, découvrez la formation complémentaire

Actualité sociale spécial BTP

Appliquez concrètement les nouveaux dispositifs BTP

OBJECTIFS

- ➜ **Se mettre à jour des dernières règlementations BTP et jurisprudences et évaluer leurs impacts**
- ➜ **Anticiper les zones de risque et prendre les bonnes décisions**
- ➜ **Appliquer concrètement les nouveaux dispositifs**

LES + TISSOT

- Une matinée dédiée aux dernières actualités sociales et nouveaux dispositifs BTP à intégrer rapidement
- Un après midi pour approfondir les sujets les plus sensibles, les vérifier ou les mettre en place d'urgence
- Exemples concrets
- Questions / réponses avec des experts

PROGRAMME

Bilan social, ce qui a changé en pratique :

- Les dernières exigences, jurisprudences et réformes sociales récentes
- Les conséquences pour les entreprises du BTP et leur mise en application
- La vérification de sa conformité

Focus d'actualisation sur :

- Nouvelles procédures AT/MP
- Inaptitudes : définition, procédures de reclassement et de licenciement
- Égalité de traitement : nouvelle source de contentieux prud'homaux
- Portabilité du DIF et de la prévoyance : l'engagement de la responsabilité des entreprises
- Paie : évolutions concernant le forfait social, l'assurance chômage, les cotisations

Points de vigilance à garder sous contrôle
Les autres jurisprudences et évolutions réglementaires, suivant la vie du contrat :

Embauche :

- Périodes d'essai
- Contrat Unique d'Insertion (01/01/10)
- Utilité de la clause de permis de conduire

Conditions de collaboration :

- Discrimination salariale, état de santé, prime, grève… : dernières jurisprudences
- Fin des stages hors cursus : décret 25/08/2010

Relations collectives :

- Nouveaux dispositifs de formation professionnelle (entretien, bilan d'étape, passeport…)
- Seniors : accord de branche BTP du 23/09/2009
- Accord collectif sans délégué syndical

Rupture du contrat :

- Licenciement économique, extensions CTP et reclassement : jurisprudences et loi 2010-499 du 18/05/2010
- Rupture conventionnelle : instruction DGT 23/03/2010
- Retraite : règles et dispositions actuelles et débat en cours

Paie et RH :

- Paiement des cotisations Assedic
- Contrôle des arrêts de travail : décret 2010-957 du 24/08/2010

Hygiène et sécurité :

- Risques électriques sur le lieu de travail : décret 2010-1016 et 2010-1018 du 30/08/2010
- Accord sur le harcèlement moral et la violence au travail étendu

Thèmes susceptibles d'être modifiés en fonction de l'actualité

Questions / réponses

Retours d'expérience sur la mise en pratique des nouveaux dispositifs

PUBLIC CONCERNÉ

- Dirigeant d'entreprise du BTP
- Responsable RH, paie, comptabilité, juridique BTP
- Collaborateur en charge de la gestion du personnel BTP
- Expert-comptable
- Collaborateur de cabinet d'expertise comptable

INTERVENANTS

Sophie VALAZZA, *juriste en droit social, spécialiste du BTP, auteur ouvrage BTP des Éditions TISSOT*
Pierre GROETZ, *consultant senior en droit social, spécialiste du BTP*

DURÉE : 1 JOUR **TARIF : 590 € HT**

DATES & LIEUX : 5 AVRIL 2011, LYON • 15 JUIN 2011, NANTES • 8 NOVEMBRE 2011, PARIS

RETROUVEZ TOUS LES PROGRAMMES SUR
www.tissot-formation.fr

BULLETIN D'INSCRIPTION page suivante

Bulletin d'inscription

TISSOT FORMATION

À imprimer, compléter et renvoyer :
- Par fax au **01 53 35 16 77**
- Par mail à **contact@tissot-formation.fr**
- Par courrier à **Tissot Formation** - 249 rue de Crimée - 75019 PARIS

Vous pouvez également réserver :
- Par téléphone au **01 53 35 20 25**
- Sur **www.tissot-formation.fr**

TITRE DU STAGE	DATE
Actualité sociale spécial BTP	

*Groupez vos inscriptions pour bénéficier de tarifs préférentiels (–10 % sur vos 2ème et 3ème inscriptions ; –15 % sur la 4ème et suivantes). Les réductions s'appliquent sur les formations les moins chères et ne sont pas cumulables avec d'autres offres.
N° de déclaration d'activité : 82 74 02373 74

	Remise	Prix
Montant Participant 1	–	590 €
Montant Participant 2	– 10 %	
Montant Participant 3	– 10 %	
TOTAL HT		
TOTAL TTC (TVA : 19,6 %)		

Participant 1 :

NOM : PRÉNOM :
FONCTION : SERVICE :
EMAIL :
TEL. : FAX :
ETABLISSEMENT :

Participant 2 :

NOM : PRÉNOM :
FONCTION : SERVICE :
EMAIL :
TEL. : FAX :
ETABLISSEMENT :

Participant 3 :

NOM : PRÉNOM :
FONCTION : SERVICE :
EMAIL :
TEL. : FAX :
ETABLISSEMENT :

Responsable du suivi de l'inscription :

NOM : PRÉNOM :
FONCTION :
EMAIL :
TEL. : FAX :
ETABLISSEMENT :
NAF : TAILLE :
ADRESSE :
CODE POSTAL : VILLE :

Adresse de facturation (si différente) / organisme collecteur :

NOM : PRÉNOM :
FONCTION :
EMAIL :
TEL. : FAX :
ETABLISSEMENT :
NAF : TAILLE :
ADRESSE :
CODE POSTAL : VILLE :

Cachet, date et signature :

W0/SGG0199

CONDITIONS GENERALES DE PARTICIPATION
L'inscription aux formations suppose le renvoi à Tissot Formation, par courrier, télécopie ou sur le site www.tissot-formation.fr, d'un bulletin d'inscription dûment complété soit par le stagiaire, soit par le responsable de l'inscription. Les inscriptions par téléphone ne sont définitivement prises en compte qu'à réception d'une confirmation écrite. Suite à la réception du bulletin d'inscription, le stagiaire reçoit sa convention de formation récapitulant l'ensemble des caractéristiques de la formation. Les réductions pour inscriptions multiples s'appliquent sur les formations les moins chères et ne sont pas cumulables avec d'autres offres.

Les frais d'inscription comprennent l'accès à la formation, les pauses, le déjeuner et aux documents dédiés. Ils ne comprennent pas l'hébergement et le transport. Tissot Formation se réserve le droit de modifier le programme si les circonstances les y obligent, sans que les participants ne puissent prétendre à une quelconque indemnisation. Dates, programmes et intervenants non contractuels.

Le règlement peut se faire par chèque ou par virement à l'ordre de : Éditions Tissot.
Domiciliation : Laydernier Entreprises
Banque : Laydernier - Code banque : 10 228 - Code guichet : 02 648
N° de compte : 14746000200 - Clé RIB : 20
BIC : LAYDFR2W
IBAN : FR76 1022 8026 4814 7460 0020 020

Adresse d'envoi du règlement :
éditions Tissot - Tissot Formation
BP 109 - 74941 Annecy-le-Vieux Cedex

Remplacement / Report
Les participants peuvent, sans frais, se faire remplacer ou reporter leur inscription à une date ultérieure.

En cas d'annulation reçue moins de 15 jours avant la date de la Formation, les frais d'inscription restent dûs en totalité. En cas d'annulation reçue plus de 15 jours avant la date de la Formation, des frais de dossier à hauteur de 190 € HT seront dûs. Les annulations doivent nous être communiquées par écrit, le cachet de la poste faisant foi.

Confidentialité
Le stagiaire s'interdit de reproduire ou de représenter au bénéfice de toute personne n'ayant pas pris part à la formation, à titre gratuit ou onéreux, tout ou partie des supports de formation qui lui ont été remis, sans avoir préalablement obtenu l'autorisation expresse des Éditions Tissot ou de ses ayants droit.

Informatique et libertés
En application de la loi "Informatique et Libertés" du 6/01/1978, les informations qui vous sont demandées sont nécessaires au traitement de votre inscription. Vous pouvez exercer votre droit d'accès, d'opposition et d'annulation par courrier adressé à Tissot Formation - BP 109 - 74941 Annecy-le-Vieux Cedex. Vos données personnelles peuvent être transmises à nos partenaires commerciaux. Vous pouvez vous y opposer en écrivant à cette même adresse.